MATA KULIAH MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

BUDAYA ORGANISASI PENDIDIKAN ISLAM

Disusun untuk memenuhi tugas mata kuliah Manajemen Pendidikan Islam

Dosen pengampu: Dr. Furqon Arifin, S.Pd.I, M.M.Pd

Disusun oleh: Kelompok 5

M. Maolana Akbari (2120210003)

Imel Wanda Hamidah (2120210006)

Lanbik Ulya Muslimah (2120210013)

Fajar Muhaimin (2120210024)

Kelas: Semester 5A

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

JURUSAN TARBIYAH - STAI YAMISA

KABUPATEN BANDUNG

2023

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT dan sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjunan kita Nabi besar Muhammad SAW. Atas berkat dan rahmat-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan makalah ini yang berjudul "Budaya Organisasi Pendidikan Islam" telah diselesaikan dengan baik. Makalah ini disusun sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam menyelesaikan tugas mata kuliah Manajemen Pendidikan Islam.

Makalah ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, baik dukungan moril ataupun materil selama proses pengerjaan. Oleh karena itu, penyusun mengucapkan terimakasih kepada Bapak Dr. Furqon Arifin, S.Pd.I, M.M.Pd selaku dosen pengampu yang telah membimbing kami dalam menyelesaikan tugas ini.

Penyusun menyadari bahwa masih banyak kekurangan pada karya ilmiah ini. Oleh karena itu, penyusun mempersilakan para pembaca untuk memberikan kritik serta saran yang dapat memotivasi penyusun agar lebih baik untuk ke depannya. Akhir kata, semoga karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi penyusun khususnya maupun bagi pembaca.

Bandung, 15 November 2023

Penyusun

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI ii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 2

1.3 Tujuan 2

BAB II PEMBAHASAN

2.1 Pengertian Budaya Organisasi 3

2.2 Komponen Budaya Organisasi 5

2.3 Pembentukan Budaya dalam Organisasi 6

2.4 Fungsi Budaya Organisasi 7

2.5 Karakteristik Budaya Organisasi 7

2.6 Klasifikasi Budaya Organisasi 8

2.7 Budaya Organisasi Pendidikan Islam 10

2.8 Urgensi Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam 11

2.9 Karakteristik Budaya Organisasi Pendidikan Islam 12

BAB III PENUTUP

3.1 Simpulan 14

DAFTAR PUSTAKA iii

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Para ahli pendidikan sepakat bahwa budaya adalah dasar terbentuknya kepribadian manusia, dari budaya dapat terbentuk identitas seseorang, identitas masyarakat bahkan identitas lembaga pendidikan Islam. Di lembaga pendidikan Islam secara umum terlihat adanya budaya merupakan suatu hal yang sangat melekat dalam tatanan pelaksanaannya, serta memberikan inovasi pendidikan Islam yang sangat cepat, budaya tersebut berupa nilai-nilai religius, filsafat, etika dan estetika yang terus dilakukan.

Budaya organisasi terutama di lembaga pendidikan Islam, memegang peranan penting, sebab menjadikan lembaga tersebut lentur, fleksibel dan elastis, sebagaimana budaya yang tidak akan pernah mengalami kemunduran dan akan menjadi sangat sempurna jika dipadu dengan agama yang bersumber pada al-Qur'an dan Sunnah. Antara lembaga pendidikan Islam dan budaya organisasi terdapat hubungan yang sangat erat dalam arti keduanya dengan suatu hal sama yaitu nilai-nilai. Seorang pemimpin lembaga pendidikan Islam mempunyai kemampuan untuk menciptakan budaya dan fungsi budaya di lembaganya. Dengan terbangunnya pondasi budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam yang kuat, sangat memungkinkan masuknya ide-ide baru ke dalam lembaga tersebut.

Demikian pula dengan organisasi, iklim yang ada dalam organisasi sangat ditentukan oleh bagaimana budaya yang berkembang dalam organisasi tersebut. Dalam lembaga pendidikan Islam, budaya organisasi terus dibangun dan dibina dengan tujuan untuk menyebarkan ajaran dan nilai-nilai Islam yang pada akhirnya akan menjadi budaya Islami.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka permasalahan yang akan di indentifikasi dalam makalah ini yaitu:

1. Apa yang dimaksud dengan budaya organisasi:
2. Bagaiamana pembentukan budaya organisasi?
3. Apa saja komponen budaya organisasi?
4. Apa fungsi budaya organisasi?
5. Apa saja karakteristik budaya organisasi?
6. Apa saja klasifikasi budaya organisasi?
7. Bagaimana budaya organisasi pendidikan Islam?
8. Apa saja urgensi budaya organisasi pendidikan Islam?
9. Apa saja karakteristik budaya organisasi pendidikan Islam?

1.3 Tujuan

Dari latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dengan membuat makalah ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat mengetahui apa itu budaya organisasi.
2. Dapat mengetahui apa saja komponen budaya organisasi.
3. Dapat memahami bagaimana pembentukan budaya organisasi.
4. Dapat mengetahui apa saja fungsi dari budaya organisasi.
5. Dapat mengetahui karakteristik budaya organisasi.
6. Dapat mengetahui tentang klasifikasi budaya organisasi.
7. Dapat memahami budaya organisasi pendidkan islam.
8. Dapat memahami urgensinya organisasi pendidikan di lembaga pendidikan islam.
9. Dapat mengetahui dan memahami karakteristik budaya organisasi Islam dan membedakannya dari budaya organisasi lainnya.

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, budaya (culture) diartikan sebagai pikiran, adat, istiadat, sesatu yang sudah berkembang, sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar di ubah. Jadi budaya dapat di definisikan sebagai keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makluk sosial yang digunakannya untuk memahami dan menginterpretasikan lingkungan dan pengalamannya serta menjadi landasan bagi tingkah lakunya. Sedangkan organisasi dalam bahasa Inggrisnya adalah Organization yang mempunyai arti kata hal yang mengatur dan kata kerjanya adalah organizing berasal dari bahasa latin organizare, yang mengatur atau menyusun. Dapat disimpulkan bahwa organiasi merupakan suatu sistem yang mengatur interaksi diantara orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi telah banyak didefinisikan oleh para pakar manajemen atau organisasi. Irham Fahmi mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manager perusahaan. Lebih jauh Michael Amstrong mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan pola sikap, keyakinan, asumsi, dan harapan yang dimiliki bersama, dan hal itu membentuk cara bagaimana orang-orang bertindak dan berinteraksi dalam organisasi serta mendukung hal-hal yang dilakukan (Fahmi, 2012: 95).

Berikut ini beberapa pengertian mengenai budaya organisasi dalam perspektif para ahli, antara lain sebagai berikut:

1. Menurut Schein, budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dianut bersama oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal.

2. Menurut Tunstal, budaya organisasi adalah suatu konstelasi umum mengenai kepercayaan, kebiasaan, nilai, norma perilaku, dan cara melakukan bisnis yang unik bagi setiap organisasi yang mengatur pola aktivitas dan tindakan organisasi, serta melukiskan pola implisit, perilaku, dan emosi yang muncul yang menjadi karakteristik dalam organisasi.
3. Menurut Andrew Brown, budaya organisasi merupakan pola kepercayaan, nilainilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku anggota organisasi.
4. Menurut Wirawan, budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan.
5. Davis dan Newstrom mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah: “organizational culture is the set of assumptions, beliefs, values, and norms that is shared among its members”, yang berarti budaya organisasi merupakan sejumlah asumsi, nilai, norma, serta kepercayaan yang berlaku bagi para anggota organisasi. (Davis & Newstrom, 1989: 60)
6. Greenberg dan Baron mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang berupa nilai-nilai, sikap, norma, dan harapan yang disepakati dan diterima secara Bersama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi memiliki akar yang berupa serangkaian karakteristik inti, yang dihargai secara menyeluruh dan utuh oleh seluruh anggota organisasi. (Jerald & Baron, 2003: 515)
7. Budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins adalah persepsi-persepsi bersifat umum yang dipegang teguh oleh seluruh anggota organisasi, yang berupa sistem keberartian Bersama. Budaya organisasi memiliki kepentingan terhadap bagaimana anggota organisasi merasakan karakter

budaya organisasi, dan tidak melihat apakah sperti dengan mereka atau tidak. (Robbin, 2003: 525)

8. Menurut Kreitner dan Kinicki budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan keyakinan anggota secara Bersama yang menjadi dasar atas identitas perusahaan (organisasi). (Kreitner & Kinicki, 2001: 68)
9. Barry Phegan mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu hal tentang bagaimana seseorang melakukan suatu kegiatan dalam organisasi dengan baik, serta bagaimana seseorang dalam suatu organisasi dapat melakukan kerjasam dalam sebuah harmoni.(Phegan, 2000: 1)
10. Zwell mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan cara hidup suatu organisasi yang secara turun temurun berlaku bagi anggota organisasi. Budaya yang dimaksud termasuk apa yang diyakini, apa yang dilakukan dan bagaimana melakukan. (Zwell, 2000: 9)
11. Victor Tan mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah cara pandang seseorang dalam melakukan segala sesuatu dalam sebuah organisasi. Menurutnya budaya organisasi merupakan serangkaian norma-norma yang terdiri dari sikap, nilai, keyakinan dan perilaku yang diyakini kenbenarannya oleh seluruh individu dalam sebuah organisasi. (Want, 2007: 42)

Berdasarkan beberapa pendapat para tokoh di atas dapat ditarik definisi bahwa budaya organisasi merupakan filosofi dasar bagi organisasi yang didalamnya memuat keyakinan, norma, dan nilai Bersama yang menjadi sebuah karakteristik utama tentang tata cara melakukan segala sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma, dan nilai tersebut dijadikan pegangan oleh semua sumber daya dalam berorganisasi.

2.2 Komponen Budaya Organisasi

Robbins mengemukakan tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu:

1. Otonomi individu yaitu kadar kebebasan, tanggung jawab dan kesempatan individu untuk berinisiatif dalam organisasi.
2. Struktur yaitu kadar peraturan dan ketetapan yang digunakan untuk mengontrol prilaku pegawai.
3. Dukungan yaitu kadar bantuan dan keramahan manajer kepada pegawai.

4. Identitas yaitu kadar kenalnya anggota terhadap organisasinya secara keseluruhan, terutama informasi kelompok kerja dan keahlian profesionalnya.
5. Hadiah performansi yaitu kadar alokasi hadiah yang didasarkan pada criteria performansi pegawai.
6. Toleransi konflik yaitu kadar konflik dalam hubungan antar sejawat dan kemauan untuk jujur dan terbuka terhadap perbedaan.
7. Toleransi resiko yaitu kadar dorongan terhadap pegawai untuk agresif, inovatif dan berani menanggung resiko.

2.3 Pembentukan Budaya dalam Organisasi

Robbins menjelaskan bahwa proses dalam membentuk budaya organisasi dapat dilakukan dengan melalui tiga tahap: (Robbin, 2003: 531)

1. Pendiri hanya melakukan perekrutan dan mempertahankan individu yang dianggap memiliki cara berpikir dan merasakan yang sama.
2. Melakukan indoktrinisasi serta sosialisasi terhadap individu dalam organisasi terkait cara berpikir dan merasakan sesuatu.
3. Perilaku yang dimiliki oleh pendiri berlaku sebagai model yang dapat mendorong individu dalam organisasi untuk dapat mengidentifikasi, menanamkan keyakinan, nilai dan asumsi. Ketika berhasil, visi pendiri menjadi tampak dan determinan utama dari sebuah keberhasilan.

Dari uraian di atas bisa dipahami bahwa seorang pendiri suatu organisasi dapat juga bertindak sekaligus sebagai pemimpin, dimana pada tahap awal berdirinya organisasi mempunyai keinginan agar individu dibawahnya dapat menjalankan aktifitas dalam rangka mencapai tujuan berdasarkan filosofi dan pola pikir yang menurutnya adalah benar.

Adapun kegiatan sosialisasi visi dan tujuan organisasi terhadap anggota organisasi menurut Robbins dilakukan dengan memperhatikan tahapan berikut: (Robbin, 2003: 533)

1. Tahap pembelajaran untuk anggota baru, tahap ini terjadi sebelum anggota baru bergabung dalam organisasi, proses sosialisasi ini disebut dengan The Prearrival Stage.

2. Tahap sosialisasi terhadap anggota organisasi yang baru masuk, dimana mereka dapat melihat hal-hal yang diinginkan oleh organisasi, serta menghadapi segala kemungkinan tentang harapan dan realita yang mungkin berbeda. Tahap sosialisasi ini disebut dengan The Encounter Stage.
3. Tahap sosialisasi untuk anggota organisasi dimana anggota baru berubah serta mampu menyesuaikan diri terhadap aktifitas dan individu lain dalam organisasi. Tahap ini disebut dengan The Metamorphosis Stage.

2.4 Fungsi Budaya Organisasi

Soetopo mengemukan bahwa fungsi budaya organisasi ada fungsi eksternal dan fungsi internal. Fungsi eksternal budaya organisasi adalah melakukan adaptasi terhadap lingkungan diluar organisasi, sementara fungsi internal berkaitan dengan integrasi berbagai sumber daya yang ada didalamnya termasuk sumber daya manusia.

Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel mengemukakan tentang fungsi budaya dalam organisasi menjadi lima fungsi yaitu: 1). Budaya memiliki suatu peran batas batas tertentu yaitu budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. 2). Budaya menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi 3). Budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu 4). Budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan 5). Budaya sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan bentuk prilaku serta sikap karyawan.

2.5 Karakteristik Budaya Organisasi

Terdapat tujuh karakteristik utama budaya organisasi, yakni:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, dalam hal ini terkait sejauhmana anggota didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal hal rinci, yakni anggota diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal kecil.

3. Orientasi hasil adalah tentang sejauh manajemen berfokus pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang, terkait sejauh mana keputusan keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut terhadap orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kegiatan keraj organisasi pada tim ketimbang pada individu.
6. Keagresifan. Terkait sejauh mana orang bersifat agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas. Sejauh mana kegiatankegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Masing-masing karakteristik diatas bergerak pada suatu kontinuitas dari rendah hingga ke tinggi. Menilai suatu organisasi dengan ketujuh karakter ini akan menghasilkan gambaran mengenai budaya organisasi tersebut. Gambaran tersebut kemudian menjadi dasar untuk perasaan saling memahami yang dimiliki anggota organisasi mengenai organisasi mereka, bagaimana segala sesuatu dikerjakan berdasarkan pengertian bersama tersebut, dan cara-cara anggota organisasi seharusnya bersikap.

2.6 Klasifikasi Budaya Organisasi

Hellriegel dan Slocum dalam Soetopo mengajukan kerangka klasifikasi budaya organisasi sebagai berikut: Sumbu vertical mencerminkan orientasi pengawasan yang relative normal, jarak dari mantap ke fleksibel. Sumbu horizontal mencerminkan fokus relative terhadap perhatian, jarak dari fungsi internal ke fungsi eksternal. Sudut-sudut dari empat persegi mewakili empat tipe murni dari budaya organisasi yaitu birokratik, klan, entrepreneurial dan pasar, yaitu:

1. Budaya Birokratik. Suatu organisasi dengan karyawan yang mempunyai formalisasi nilai peraturan standar prosedur operasi dan koordinasi hierarkis. Perhatian jangka panjang dalam birokrasi, efisiensi, dan stabilitas dapat diperkirakan. Karyawannya mempunyai standar nilai yang tinggi terhadap pelayanan pelanggan. Manajer memandang peran mereka sebagai koordinator yang baik, organisator dan memperkuat standard dan aturan tertulis.
2. Budaya Klan, mempunyai atribusi tradisi, kesetiaan, komitmen pribadi, sosialisasi ekstensif, tim kerja, manajemen diri dan pengaruh social. Komitmen individual jangka panjang pada organisasi diganjar dengan komitmen jangka panjang organisasi terhadap karyawan.
3. Budaya Entrepreneurial, menunjukkan tingkat pengambilan resiko yang tinggi, dinamis dan kreatifitas. Ada komitmen terhadap eksperimentasi, inovasi. Budaya ini tidak hanya cepat bereaksi terhadap perubahan lingkungan, tetapi menciptakan perubahan.
4. Budaya Pasar. Nilai yang akan dicapai terukur, dan karyawan dituntut untuk mencapai sasaran, terutama yang berbasis financial dan pasar.

Neo dan Mondy membedakan tipe budaya organisasi dalam dua kelompok, antara lain:

1. *Open and participative culture*, ditandai oleh adanya kepercayaan terhadap bawahan, komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang penuh suportif dan penuh perhatian, penyelesaian secara kelompok, adanya otonomi pekerja, sharing informasi dan pencapaian tujuan yang output-nya tinggi.
2. *Closed and autocratic culture*, ditandai oleh pencapaian tujuan output yang tinggi, namun pencapaian tersebut lebih dinyatakan dan dipaksakan pada organisasi dengan para pemimpin yang otokrasi dan kuat.

2.7 Budaya Organisasi Pendidikan Islam

Dalam kasus kondisi pendidikan di Indonesia dapat dilihat pada berbagai hal, mulai dari kebijakan penyelenggaraan dari pemerintah, sampai dengan perubahan hasil perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sekolah atau madrasah dapat dikatakan sebagai organisasi pembelajar apabila memiliki ciri-ciri: Pertama, sekolah atau madrasah memberikan kesempatan dan mendorong setiap individu yang ada di dalamnya untuk terus belajar dan memperluas kapasitas dirinya. Kedua, sekolah atau madrasah tersebut merupakan organisasi yang siap menghadapi perubahan dengan mengelola perubahan itu sendiri. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa yang ada di dalam suatu sekolah atau madarasah tersebut bukan sesuatu yang terjadi secara alami, dan juga bukan sesuatu yang terjadi secara kebetulan. Dalam hal ini, Peter Senge membagi lima bentuk capaian dalam budaya organisasi pembelajar, antara lain:

1. Keahlian Pribadi (*Personal mastery*); suatu budaya dan norma organisasi yang diterapkan sebagai cara bagi semua individu dalam organisasi untuk bertindak dan melihat dirinya.
2. Model Mental (*Mental Model*); Suatu prinsip yang mendasar dari organisasi pembelajar. Di sisi lain dapat diartikan sebagai suatu aktivitas perenungan yang dilakukan dengan terus-menerus memperbaiki gambaran-gambaran di sekitar, dan melihat bagaimana hal itu membentuk tindakan dan keputusan.
3. Visi Bersama (*Shared Vision*); suatu gambaran umum dari organisasi dan tindakan (kegiatan) organisasi yang mengikat orang-orang secara bersama-sama dari keseluruhan identifikasi yang dituju.
4. Pembelajaran Tim (*Team Learning*); suatu keahlian dalam percakapan dan keahlian berpikir kolektif dalam organisasi. Kemampuan di mana membentuk individu-individu cakap dalam percakapan dan cakap dalamberpikir kolektif, sehingganya dapat meningkatkan kecerdasan dan kemampuan sebuah organisasi.
5. Pemikiran Sistem (*System Thinking*); kerangka kerja konseptual, di mana suatu cara dalam menganalisis dan berpikir tentang suatu kesatuan dari seluruh prinsip-prinsip organisasi pembelajar (Muhaimin, 2012: 87-95).

Berbagai kajian tentang budaya organisasi tentu telah banyak dilakukan, sehingga penjelasan di atas bertujuan untuk memberi gambaran tentang kemajuan-kemajuan dalam konsep budaya organisasi. Salah satu jalur proses Islamisasi itu adalah pendidikan. Karena Pendidikan Islam di Indonesia sendiri telah berlangsung sejak masuknya Islam ke Indonesia. Situasi dan kondisi yang berada di lingkungan eksternal organisasi pada lembaga pendidikan yang sangat cepat berubah merupakan sebuah tantangan bagi organisasi untuk dapat terus bertahan.

Sebagai sebuah organisasi Pendidikan Islam perlu mengembangkan nilai-nilai budaya pada berbagai aspek, antara lain:

1. Nilai kerja, pengembangan nilai kerja ini sangatlah perlu dalam rangka membangun buday kerja pada lembaga Pendidikan tinggi Islam;
2. Nilai pelayanan, pengembangan nilai pelayanan diperuntukkan membangun budaya pelayanan pada lembaga Pendidikan tinggi Islam;
3. Nilai komunikasi, pengembanagn nilai komunikasi sangat perlu dalam rangka membangun budaya komunikasi antar seluruh anggota organisasi lembaga Pendidikan tinggi Islam;
4. Nilai individual, pengembangan nilai individual ini mempunya tujuan untuk membentuk dan membangun kepribadian tiap individu dalam organisasi. Pembangunan ini dapat menunjang fungsi dari nilai kerja, pelayanan, dan komunikasi dalam lembaga Pendidikan Islam.

2.8 Urgensi Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam

Di bawah ini dikemukakan pentingnya budaya organisasi terhadap lembaga pendidikan Islam, anggotanya, dan mereka yang berhubungan dengan lembaga pendidikan Islam, yaitu sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berisi satu set karakteristik yang melukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi yang lain.
2. Budaya organisasi merupakan lem normatif yang merekatkan unsur-unsur organisasi menjadi satu.
3. Budaya organisasi sering dilukiskan sebagai semen atau lem yang menyatukan organisasi.

4. Budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya.
5. Budaya organisasi mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepastian.
6. Budaya organisasi menciptakan konsistensi berpikir, berperilaku, dan merespons lingkungan organisasi.
7. Budaya organisasi merupakan kekuatan yang tidak terlihat atau inficible force dibelakang faktor-faktor organisasi yang kelihatan dan dapat diobservasi.
8. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi.
9. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap keselamatan kerja.
10. Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektivitas, dan efisiensi serta menurunkan ketidakpastian yang memungkinkan kesuksesan organisasi dalam pasar dan persaingan.

2.9 Karakteristik Budaya Organisasi Pendidikan Islam

1. Mengajak manusia mengesakan Allah dan memberantas syirik, kekafiran dan kemunafikan. (QS. An-Nahl [16]: 36).
2. Memberantas kemungkaran terutama semua bentuk keyakinan dan perbuatan syirik. (QS. Al-Hajj [22]: 41)
3. Merealisasikan pernyataan bahwa Muhammad sebagai Rasulullah dalam kehidupan kesehariannya di antaranya menjalankan syari‟at Islam yang dibawa oleh Rasulullah SAW. (QS. An Nisaa [4]: 65). Jika tidak mau menggunakan hukum-hukum selain syariat Islam sebagai tatanan yang mengatur kehidupan umat manusia di dunia ini. Bila ternyata menolak penerapan syariat Islam sebagai hukum untuk mengatur tatanan kehidupan di dunia ini, maka organisasi semacam ini jelas bukan organisasi Islam. (QS. Al Maidah [5]: 50).
4. Melakukan kontrol terhadap para anggotanya, sehingga tidak sampai terjadi pelanggaran-pelanggaran syariat di dalam organisasinya dan memberikan nasehat kepada semua anggotanya, pimpinan maupun anak buah. Sebagaimana hadits mengenai agama adalah nasihat.

5. Melakukan kontrol kepada pemimpin secara tertutup bukan dengan cara kekerasan atau kritik secara terbuka sehingga menimbulkan permusuhan antara penguasa dengan rakyat. Jika pemimpin tetap berlaku tidak adil dan menolak, maka tuntutan menasihati sudah lepas dan terpenuhi.
6. Segenap usahanya ditujukan untuk membangun kejayaan dan persatuan umat Islam, bukan untuk kejayaan golongan atau bangsanya sendiri atau kepentingan nasional. Seperti disebutkan dalam hadits mengenai mati jahiliah di atas fanatisme golongan.
7. Membela kepentingan orang mukmin yang dizhalimi oleh orang-orang kafir Allah berfirman pada QS.An Nisaa‟ [4]:75.
8. Islam dinyatakan dengan jelas sebagai dasar organisasinya dan tujuannya menegakkan syari‟at Islam dalam tatanan kehidupan manusia di dunia ini. (QS. Ali 'Imran [3]:19 dan 85).

BAB III

PENUTUP

3.1 Simpulan

Budaya organisasi pendidikan Islam merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik suatu lembaga pendidikan Islam. Hal ini bertujuan untuk mengejawantahkan ajaran dan nilai Islam yang komprehensif di suatu lembaga pendidikan Islam yang terlihat dari program kerja dan mentalitas anggotanya, juga menjadi identitas pembeda dengan organisasi-organisasi lain, yang memiliki budaya liberal, sekuler dan pluralis. Budaya organisasi memiliki peran sebagai pemersatu, citra dan standar perilaku di suatu lembaga pendidikan Islam.

Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi di lembaga pendidikan Islam. Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektivitas, dan efisiensi serta menurunkan ketidakpastian yang menjamin kesuksesan dan kualitas organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Amin, N, 7 & Siswanto, F. (2018). Budaya Pendidikan, Buadaya Organisasi, dan Budaya Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Pendidikan Islam,* 14(1).

Basyit, Abdul., (2020). BUDAYA ORGANISASI DALAM PENDIDIKAN ISLAM. *Rausyan Fikr: Jurnal Pendidikan Islam.* 16(1).

Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat. 2008.

Soetopo, Hendyat .Perilaku Organisasi; *Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan.* Bandung. Remaja Rosdakarya, 2010

Syam, A. R. (2017). Urgensi Budaya Organisasi untuk Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam. *Educan: Jurnal Pendidikan Islam,* 1(2).

Syihabuddin, M.A. (2019). Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam. *AT-TA'DIB: JURNAL ILMIAH PRODI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM,* 110-119.

Yusuf, M. H. (2017). Pengembangn Budaya Organisasi dalam Lembaga Pendidikan. *Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam,* 14(1).